



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Työhyvinvointi ja sen kehittämismahdollisuudet
pohjoissavolaisissa järjestöissä**

Reeta Savolainen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

03 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Reeta Savolainen	Sivumäärä 38 ja 2 liitesivua
Työn nimi Työhyvinvointi ja sen kehittämismahdollisuudet pohjoissavolaisissa järjestöissä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kristiina Hämäläinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Joensuun Setlementti ry / Harri Sarjanoja	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni oli Järjestöjalostamo –hankkeen ensimmäinen vaihe. Sen tarkoituksena oli selvittää järjestökentän työhyvinvoinnin nykytilaa ja työyhteisöjen hyvinvointia sekä kartoittaa osaamista ja kehittämistarpeita pohjoissavolaisissa järjestöissä. Kehittämistyö menee Järjestöjalostamo –hankkeelle, joka on Humakin ja Joensuun Setlementti ry:n yhteishanke. Hankkeen toiminta-aika on 1.10.2014-31.5.2017.</p> <p>Kehittämistyön aineisto kerättiin neljällä ryhmähaastattelulla. Haastatteluja varten laadittiin yhtenäinen teemahaastattelurunko. Haastattelussa oli kuusi pääteemaa: taustatiedot, työhyvinvoinnin määrittely, organisaatio, esimiestyö ja johtaminen, työyhteisö, työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä, sekä työ ja yksilö. Haastateltavat valittiin siten, että henkilöt työskentelevät pohjoissavolaisissa järjestöissä tai yhdistyksissä, joissa palkattuja työntekijöitä on yhdestä kuuteen henkilöä.</p> <p>Haastatteluista saatiin selville monia työhyvinvointia heikentäviä ja lisääviä asioita. Haastateltavat pääsivät myös itse selittämään, mitä työhyvinvointi heille tarkoittaa ja kuinka sitä tulisi parantaa. Suurimmiksi epäkohdiksi nousivat rahoitus ja epävarmuus, yksin tekeminen ja vastuu, työterveyshuolto, jatkokoulutukset, fyysinen työympäristö ja turvallisuus sekä johtoporras ja työnohjaus.</p> <p>Opinnäytetyö toi esille sen, että pohjoissavolaisissa pienissä järjestöissä työhyvinvoinnissa olisi parantamisen varaa. Haastateltavista ilmeni kuitenkin se, että he tekevät työtä josta nauttivat. Kehitysehdouksiksi työhyvinvointia parantamaan nousivat muun muassa vertaistukiryhmät ja erilaiset koulutukset. Työntekijät olivat valmiita sitoutumaan myös hankkeen myöhempiin vaiheisiin haastatteluiden jälkeen.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, järjestötoiminta, kolmas sektori, teemahaastattelu	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Reeta Savolainen	Number of Pages 38 pages and 2 pages of attachments
Title Well-being at work and development opportunities in organisations of North Savo	
Supervisor(s) Kristiina Hämäläinen	
Subscriber and/or Mentor Settlement of Joensuu / Harri Sarjanoja	
Abstract <p>The purpose of my thesis was to examine well-being at work and developing ideas to increase it in North Savo organisations. This thesis goes to NGO refinery - new tools for promoting well-being at work and increasing knowledge capital in the organisational field which is a joint project Humak and Settlement of Joensuu. The project time is 1.10.2014-31.5.2017.</p> <p>Thesis material was collected with four group interviews. Interviews were theme interviews and there were the same questions presented in all of them. In the interviews there were six main themes: background information, definition of well-being at work, organisation, management and leading, work community, promotion of well-being at work in work community and work and individual. Interviewees were selected so that they were working at small organisations in North Savo.</p> <p>From the interviews project got a lot of positive and negative points of view about well-being at work, how employees saw it and how it should be improved. The main problems were for example: financing and its insecurity, working alone, occupational health care, advanced training, physical working environment and safety in work, management and professional guidance.</p> <p>The thesis brings out that there would be possibilities of improvement about well-being at work in North Savo organisations. Workers expressed that they were working with things they enjoyed but they would like to have some improvements. As example they mentioned peer support groups and advanced trainings for work. The workers were willing to commit to the project's later phases after the interviews.</p>	
Keywords Well-being at work, organisational activities, the third sector, theme interview	

Sisällys

1	JOHDANTO	5
1.1.	Järjestöjalostamo -hanke	6
1.2.	Taustaorganisaatiot	7
2	TYÖHYVINVOINTI JÄRJESTÖISSÄ	9
3	OPINNÄYTETYÖPROSESSI	12
3.1.	Tavoitteet	12
3.2.	Kysymykset ja haastattelun suunnittelu	13
3.3.	Aineiston keruu	15
3.4.	Aineiston analyysi	17
4	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	18
4.1.	Rahoitus ja epävarmuus	19
4.2.	Yksin tekeminen ja vastuu	20
4.3.	Työterveyshuolto	23
4.4.	Jatkokoulutukset	25
4.5.	Fyysinen työympäristö ja turvallisuus	26
4.6.	Johtoporras ja työnohjaus	27
5	POHDINTAA	30
5.1.	Luotettavuus	30
5.2.	Eettisyys	31
5.3.	Johtopäätökset	33
5.4.	Kehittämisehdotukset	34
6	LOPUKSI	35
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön teema, työhyvinvointi on ajankohtainen aihe. Tästä johtuen työhyvinvointia itsessään on tutkittu paljon ja tehty erilaisia opinnäytetöitä ja tutkimuksia aiheesta. Järjestön näkökulmaa ei ole kuitenkaan tutkittu kovinkaan paljoa. Ristolainen (2015) on tehnyt selvityksen *Osaajat järjestötyössä* järjestötyöntekijöiden osaamisesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista sekä työtyytyväisyydestä. Selvityksestä käy ilmi se että esimerkiksi pienissä, alle 10 henkilön organisaatioissa, työntekijät olivat tyytyväisempiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa toimintaan järjestöissä. (Ristolainen 2015, 42.)

Opinnäytetyöni tilaaja oli Joensuun Setlementti ry. Kehittämistyöni tarkoituksena oli selvittää järjestökentän työhyvinvoinnin nykytilaa ja työyhteisöjen hyvinvointia, sekä kartoittaa osaamista ja kehittämistarpeita pohjoissavolaisissa järjestöissä. Opinnäytetyöni on osana Järjestöjalostamo -hankkeen ensimmäistä vaihetta, jossa kartoitetaan pohjoissavolaisten ja pohjoiskarjalaisten järjestöjen työhyvinvointia. Tämä opinnäytetyö keskittyy tutkimaan pohjoissavolaisten pienten järjestöjen työhyvinvointia. Kehittämistyön tarve syntyi, koska Järjestöjalostamo on uusi hanke ja sille tarvittiin opiskelijoita kartoittamaan työn ensimmäistä vaihetta.

Oma innostukseni opinnäytetyötä varten syntyi siitä, että olen itse astumassa työelämään ja työhyvinvointi on tärkeä ja ajankohtainen asia. Työhyvinvointi on herättänyt puhetta muun muassa eläkeiän nostamisen takia. Uskon myös, että väestön vanhetessa ja eläkeiän noustessa työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien asioiden tärkeys kasvaa koko ajan.

Pienten työpaikkojen tilaa on tutkittu aiemmin esimerkiksi Rajalin ja Kaunismaa (2013) eMessi -esiselvityksenä. Työn tarkoituksena on ollut tutkia vertaistuen merkitystä ammatillisessa työssä, tutustua eMentori-sovelluksiin ja niiden käytön mahdollisuuksiin (Rajalin & Kaunismaa 2013). Myös Järjestöjalostamo -hankkeessa on tavoitteena löytää työkaluja parantamaan pienten järjestöjen työhyvinvointia.

Teemahaastatteluiden kautta selvitin eri järjestötyöntekijöiden näkökulmia omasta työhyvinvoinnista, osaamisesta ja mahdollisista parannusideoista. Haastattelujen

kautta kerättiin tietoa muun muassa siitä, miten henkilöt käsittävät työhyvinvoinnin, sekä kuinka työhyvinvointia tuetaan järjestössä. Lisäksi haastateltavat pääsivät itse antamaan ehdotuksia siitä, kuinka työhyvinvointia ja sitä edistäviä asioita tulisi parantaa.

Opinnäytetyötäni varten kerätyt haastattelut tehtiin teemoittain ryhmähaastatteluina. Haastateltavat valittiin siten, että he edustavat työntekijöitä, jotka ovat töissä pohjois-savolaisissa pienissä järjestöissä tai pienissä yhdistyksissä, joissa työskentelee vain 1-6 palkattua työntekijää. Litteroitujen haastatteluiden perusteella pystyin tuomaan ilmi asioita, jotka nousivat haastatteluissa esille työntekijöiden omalta taholta. Järjestöjalostamo -hanke voi sittemmin hyödyntää tuloksia myöhemmissä hankkeen vaiheissa.

1.1. Järjestöjalostamo -hanke

JÄRJESTÖJALOSTAMO - uusia työkaluja järjestökentän työhyvinvointiin ja osuuspääoman kasvattamiseen on hanke, jonka päätavoitteena on tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Hanke on kolmevuotinen ja se loppuu toukokuuhun 2017. Hankkeen tavoitteena on kehittää järjestötyön erityispiirteet huomioonottava työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidon toimintamalli, joka auttaa uudistamaan järjestösektorin pienten organisaatioiden sekä työyhteisöjen työ- ja toimintaympäristöä tuottavaksi ja hyvinvoivaksi Pohjois-Karjalassa ja Pohjois-Savossa. Hanke on Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Joensuun Setlementin ESR-rahoitteinen yhteishanke. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014.) Euroopan sosiaalirahasto, ESR, on yksi viidestä rakenne- ja investointirahasto, joita Euroopassa on. Euroopan sosiaalirahaston tehtäviin kuuluu edistää ammattitaitoa työntekijöillä, torjua työttömyyttä, sekä tukea osaamista työelämän haasteissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Hankkeen tarkoitus on saada tuloksia, joilla järjestötyöntekijöiden työhyvinvointi paranee ja pysyy hankkeen jälkeinkin hyvänä. Hankkeessa on tarkoituksena käyttää erilaisia vertaistukiryhmiä, yhteistyömenetelmiä ja verkostoitumista. Toimintamallilla paitsi lisätään työhyvinvointia ja verkostoitumista, myös vahvistetaan osaamista ja

taitoja, esimerkiksi sosiaalisen median työkalujen käytön suhteen ja johtajuuden vahvistamisen kautta. Tulevaisuutta ajatellen nämä taidot voivat myös vaikuttaa järjestöjen omiin verkostoihin, nykyhetkessä mukana pysymiseen, sekä vetovoimaan saada uutta työvoimaa ja jäseniä järjestölle.

Järjestöjen työhyvinvoinnin parantamisen lähtökohta on niissä asioissa, jotka järjestökenttä itse nostaa esille. Järjestöjalostamo -hankkeen yksi päämääristä on lähteä auttamaan järjestöjä niiden omien ongelmakohtien kautta ja hanke pyrkii tuottamaan auttamisen työkaluja ja toimintamalleja järjestöille, joiden avulla työhyvinvointi saataisiin paranemaan. Hankkeen tavoitteena on myös luoda työkaluista ja toimintamalleista sellaisia, että järjestöt voisivat vielä hankkeen päättymisenkin jälkeen käyttää niitä, jotta työhyvinvoinnin kehittyminen pysyisi samalla tasolla, tai jopa paranisi ennestään.

1.2. Taustaorganisaatiot

Hanke on Joensuun Setlementti ry:n ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteishanke. Hankkeessa Humanistinen Ammattikorkeakoulu Oy on virallinen hankerahoituksen hakija, mutta Joensuun Setlementti toimii hankkeessa kokemusasiantuntijana, sekä opiskelijoiden opinnäytetöiden tilaajina ja harjoitteluiden työelämänohjaajina. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014.)

Humanistinen ammattikorkeakoulu on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa järjestötyön ja nuorisotyön, kulttuurituotannon sekä tulkkausalalan asiantuntijoita. Humanistisen ammattikorkeakoulun strategia on tehdä kehitystä kumppanuudella. Humak kehittää ja palvelee työelämää, yhteisöjä ja yrityksiä sekä tarjoaa organisaatioille erilaisia yhteistyömahdollisuuksia. Hankkeessa Humak on virallisena hankerahoituksen hakijana ja hankkeen toteuttajana, jolle Joensuun Setlementti ry on yhteistyökumppanina. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2014.)

Joensuun Setlementti ry on Suomen Setlementtiliitto ry:n jäsen. Joensuun Setlementin toiminta sijoittuu Joensuuhun ja sen ympäristöön. Se on järjestö, joka perustettiin vuonna 2002 ja käynnistettiin uudelleen vuonna 2009. Setlementti tekee työtä erilai-

sisä toimintaympäristöissä lasten, nuorten ja perheiden kanssa. Joensuun Settlementin käyttämiä työmuotoja ovat muun muassa monikulttuurinen työn ja asumisen kehittäminen sekä sosiaalinen ja sukupuolisensitiivinen nuorisotyö. (Joensuun Settlementti Ry 2015.)

Joensuun Settlementti työskentelee erilaisten ihmisten kanssa, jotka ovat erilaisissa elämäntilanteissa. Settlementtillä on perusarvot, jotka ohjaavat Settlementin toimintaa. Näitä arvoja ovat esimerkiksi yksilön oikeuksien kunnioitus, erilaisuuden hyväksyminen, sekä tasa-arvoisuus. Settlementtilliseen perusarvoihin kuuluu myös syrjäytymisen ehkäiseminen. (Ajo & Väliharju 1998, 17.)

Yhdistyksellä on kasvattavaa, kouluttavaa, sekä sivistävää työtä eri-ikäisten ihmisten parissa. Joensuun Settlementilla on paljon erilaista toimintaa ja projekteja, kuten Tyttöjen ja Poikien Tuvat. Joensuun Settlementin toimintasuunnitelman mukaan vuonna 2015 tarkoituksena on aloittaa Monikulttuurinen kahvilatoiminta sekä toimintaa senioreille. Yhdistys on Järjestöjalostamo -hankkeessa mukana kokemusasiantuntijana. Joensuun Settlementilla on paljon kumppanuuksia ja verkostoja. Yhdistyksen keskeisiä kumppaneita ovat Joensuun Kaupungin Nuorisopalvelut, Humanistinen Ammattikorkeakoulu (Humak), sekä Kuntoutus- ja hoivapalvelut Lukkarila Oy, joiden kanssa yhdistyksellä on myös kumppanuussopimukset. (Joensuun Settlementti Ry 2015.)

Joensuun settlementti tekee yhteistyötä Maahanmuuttajatyön keskus Sillan kanssa sekä koulujen yhteyshenkilöiden ja sosiaalipalveluiden kanssa. Muita yhteistyökumppaneita yhdistyksellä on myös Suomen Punainen Risti Savo-Karjalan piiri, Lähiötalo ViaDia sekä Joensuun kaupungin maahanmuuttajapalvelut. Joensuun Settlementti on mukana Monikulttuurisen verkoston (MOVE), tyttötyön verkoston sekä JAKE- hankkeen teemaryhmien verkostoissa. Joensuun Settlementti on myös Järjestöasiain neuvottelukunnan jäsen Pohjois-Karjalassa. (Joensuun Settlementti Ry 2015.)

Sarjanoja kertoo, että Järjestöjalostamo –hankkeessa Joensuun Settlementti on mukana, koska heidän tavoitteisiinsa kuuluu olla silarakentajina paitsi ihmisten, myös järjestöjen välillä. Hankkeen kautta yhdistys luo uusia verkostoja, sekä pääsee kokeilemaan ja tuomaan uusia toimintatapoja esille. Joensuun settlementin ja Humanisti-

sen ammattikorkeakoulun yhteistyötä saadaan myös tiivistettyä hankkeen avulla. (Sarjanoja 2015.)

2 TYÖHYVINVOINTI JÄRJESTÖISSÄ

Työhyvinvointi on ollut pinnalla oleva aihe jo jonkin aikaa ja sitä on tutkittu paljon eri näkökulmista. Työhyvinvoinnin merkitystä ei tule vähätellä, sillä se vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen sekä työtehokkuuteen. Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite. Siihen vaikuttavat monet asiat, kuten se, kuinka työntekijät itse ymmärtävät työhyvinvoinnin ja siihen kuuluvat käsitteet. Opinnäytetyö keskittyy järjestöjen työhyvinvointiin, joten lähdän avaamaan käsitettä järjestöjen ja kolmannen sektorin näkökulmasta. Lisäksi hyödynnän vastauksia, joita sain haastatteluista työhyvinvoinnin määrittelystä.

Kolmas sektori on noussut enemmän yleiseen tietoisuuteen. Kolmannesta sektorista käytetään välillä myös nimityksiä vapaaehtoissektori ja välittävä verkosto. Kolmas sektori nähdään kolmantena suhteessa valtioon ja yrityksiin. Sen toiminta on kuitenkin voittoon tähtäämätöntä ja se tarjoaa uusia mahdollisuuksia esimerkiksi palkkatyötä koskevilla asioilla. (Kinnunen & Laitinen 1999, 10-11.) Kolmannen sektorin roolia mahdollisena työttömyysongelmien ratkaisijana on pohdittu. Kuitenkin vapaaehtoistyön takia sen kokonaisvaltaista työvoimaa voi olla hankala määritellä. (Helander 2002, 90-92.) Nykyään yhteiskunnassa on paljon yksinäisyyttä, vaikka ihmisellä on tarve kuulua osaksi jotain. Kansalaisyhteiskunnan toiminnot tuottavat toimintaa, joihin ihmisten on mahdollista tulla mukaan ja kokea tulevansa hyväksytyiksi. (Harju 2010, 75.)

Järjestöille on annettu monia erilaisia rooleja nykymaailmassa. Kolmas sektori ja järjestöt edustavat paitsi itseään, myös kansalaisia, sekä toimivat heidän äänenään julkisen sektorin ja kansalaisten välillä. Niiden tulisi edustaa myös vapaaehtoistoimintaa, sekä kansalaislähtöisyyttä. Järjestöjen toiminta on muuttunut siten, että niistä on tullut palvelujen tuottajia. Vaikka järjestöt ovatkin voittoa tavoittelemattomia, ovat ne

silti myös taloudellisia yksiköitä. (Ruuskanen 2002, 118-119.) Järjestöissä työtä tehdään rajoitetuilla voimavaroilla, osaamisilla sekä resursseilla. Kuitenkin järjestöille tarjotaan nykyisin suurempaa roolia yhteiskunnassa kuin ennen. (Harju 2004, 16.)

Työhyvinvoinnista on käytetty useita määritelmiä ajansaatossa. Tällaisia ovat muun muassa työviihtyvyys, työkyky sekä työtyytyväisyys. Työhyvinvointia on pohdittu monelta kannalta, sillä se sisältää monia työhön kuuluvia ja tärkeitä asioita, kuten työmotivaation, työuupumuksen ja työympäristön. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46-47.) Järjestöjen työhyvinvointia ei ole paljoa tutkittu, eikä varsinkaan pienemmissä järjestöissä. Harju (2004) korostaa kirjassaan *Järjestöjen kehittämien*, että järjestötyö on Suomessa yleistä, sillä järjestöjä löytyy monenlaisia monilta eri aloilta. Järjestöt ovat paitsi toiminnan järjestäjiä ja yhteisöllisiä vaikuttajia, myös henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tuottajia. Suomessa yhdistystoiminta on yhteisen tekemisen tyyli, joten järjestöjen kunnon ei tulisi olla yhdentekevää. (Harju 2004, 8-9.)

Työhyvinvoinnin käsite on ongelmallinen siten, että se yrittää erottaa työn muusta elämästä. Työ on kuitenkin osa elämää, eikä erillinen osio. (Blom & Hautaniemi 2009, 23.) Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, joita aina ei osata edes yhdistää siihen kuuluviksi. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä löytyy myös paljon. Sellaisia ovat esimerkiksi töiden ulkoistaminen, työelämän muutokset ja vaatimuksien kasvaminen. Työntekijöiltä voidaan odottaa paljon enemmän, kuin mihin voimavarat ja resurssit todellisuudessa riittäisivät. Työhyvinvointia varten ihmisten tulisi löytää työn iloa, sekä tuntea saavansa työstään vastineeksi jotain mielekästä, johon palkka ei yksin yleensä riitä. Työn imu on myös käsite, jota usein käytetään, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Se tarkoittaa myönteistä tunnetta, joka antaa motivaatiota työskentelemiseen. Jos työntekijällä on työn imua, on hänen mukavampi mennä töihin päivittäin ja kohdata myös mahdollisia epäonnistumisia. (Rauramo 2008, 16-17.)

Työuupumus on lisääntynyt työelämässä. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, että työelämässä tapahtuu nopeita muutoksia. Toisaalta kaikki muutos ei ole pahasta, sillä sekä yksilön että organisaation kannalta on tärkeää että tapahtuu kehitystä sekä uudistuksia. Organisaation muutokset heijastuvat myös työntekijöihin ja voivat vaikuttaa työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 50-51.) Suurin osa työntekijöistä kohtaa jossain vaiheessa työuraansa vähintään yh-

den organisaatiomuutoksen. Se voi olla joko laajempialainen tai sitten pienimuotoinen. (Pahkin, Mattila-Holappa, Nielsen, Wiezer, Widerszal-Bazyl, de Jong & Mockaĸo 2011, 5.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa Paasivaaran ja Nikkilän (2010) mukaan muun muassa työilmapiiri, jolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ja työmotivaation kannalta. Jos työilmapiirissä on asioita, jotka tuottavat kitkaa, voi se viedä paljon voimavaroja kaikilta työntekijöiltä. Vähäiset voimavarat taas johtavat siihen, etteivät työhyvinvointi, tehokkuus ja motivaatio ole kovin korkealla. Tällöin työntekijästä ei ole mukava tehdä töitä ja työteho laskee. Työilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavia asioita voi olla monia, kuten esimerkiksi tiedonkulun puute, juoruilut, epäselvyydet ja epävarmuudet asioista. Tilannetta voidaan kuitenkin parantaa esimerkiksi kehittämällä työilmapiiriä, työyhteisöä sekä toimimalla enemmän vuorovaikutteisesti. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138-139.) Etenkin pienissä järjestöissä huono työilmapiiri ja muut heikentävät asiat vaikuttavat herkästi, etenkin jos vakituisia työntekijöitä on vain muutama ja he eivät ongelmien vuoksi kykene työskentelemään tehokkaasti. Myös yksittäisen työntekijän rooli pienissä järjestöissä on tärkeä, sillä organisaation tuottavuus ja toimivuus korostuu erityisesti piiri- ja liittotasolla. (Harju 2004, 23.)

Työelämää ja järjestökenttää haastavat tällä hetkellä monenlaiset asiat, kuten globalisaatio ja väestön ikääntyminen (Suutarinen & Vesterinen 2010, 19). Esimerkiksi ikääntyvien kohdalla siten, että kontaktit työelämässä vähenevät, mikä kaventaa verkostoja (Harju 2004, 12) Juutin ja Vuorelan (2002) mukaan keskusteleavan esimiestyön avulla voidaan kannustaa ihmisiä kehittämään itseään. Keskustelujen kautta pyritään luomaan parempaa työhyvinvointia ja parantamaan työyhteisöä. Myös yhteisten tavoitteiden nimeäminen ja niiden tavoittelemisen luovat yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisöihin, joka lisää myös työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2002, 103-106.) Johtamisella on tärkeä rooli osaamisen ja hyvinvoinnin sekä kehittämisen kannalta. Tehtävää kuitenkin vaikeuttavat muun muassa väestön ikääntyminen, työkuorma sekä epävarmuus, joka henkilöstöllä on päällä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 51.)

Työhyvinvointiin kuuluu esimerkiksi työyhteisön hyvinvointi olennaisesti. Hyvinvoivassa työyhteisössä nähdään paitsi organisaation, myös yksilön näkökulmat asioille.

Toimivan työyhteisön ilmapiiri on hyvä, avoin ja siellä on luottamuksellisuutta. (Mäki-salo 2004, 13-14.) Sisäiset kehittämistarpeet eivät koske vain yhtä osa-aluetta, vaan siihen kuuluvat yhtälailla niin organisoinnin, yhteistoiminnan ja johtamisen kehittämiset (Lindström & Leppänen 2002,14).

3 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyöprosessi alkoi tutustumalla Järjestöjalostamo -hankkeeseen ja sen aiheistoa alettiin kerätä hankkeen ensimmäistä vaihetta varten joulukuussa. Ensimmäisen vaiheen tavoitteina oli kartoittaa järjestötyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnin nykytilasta ja sen kehittämiskohteista. (Humanistinen ammatikorkeakoulu 2014.)

3.1. Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli Järjestöjalostamon ensimmäinen, eli kartoitusvaiheen toteuttaminen ja sen aikana oli tarkoitus selvittää Pohjois-Savon pienten järjestöjen näkemyksiä työyhteisönsä hyvinvoinnista, osaamisesta ja kehittämistarpeista. Lisäksi tarkoituksena oli saada järjestöjä sitoutumaan hankkeeseen mukaan, mieluiten myös hankkeen myöhempisiin vaiheisiin. Tavoitteet nousivat Järjestöjalostamo -hankkeesta suoraan.

Tarkoituksena oli löytää sellaisia teemoja Järjestöjalostamo -hankkeen seuraaviin vaiheisiin, joista järjestöt itsekin pääsisivät hyötymään mahdollisimman paljon ja joita voitaisiin käyttää esimerkiksi tulevilla vertaisryhmissä. Näin seuraaviin vaiheisiin olisi myös helpompi saada järjestöjä mukaan ja sitoutumaan hankkeeseen, kun teemat olisivat lähtöisin haastateltavilta itseltään. Koska hankkeen tarkoitus on luoda uusia työkaluja järjestökentän työhyvinvoinnin parantamiseksi ja saada työhyvinvointia ylläpidettyä hankkeen jälkeenkin, tulee työkalujen olla sellaisia, joita järjestöjen työnte-

kijät voivat myöhemmin hyödyntää omassa työelämässään. Tällaisia voivat olla esimerkiksi koulutuksista saadut tiedot ja uudet taidot.

Lindströmin ja Leppäsen (2002) mukaan taloudellisten resurssien vähyys vaikuttaa siihen, miksi pienien ja pienehköjen työpaikkojen työhyvinvointia ei ole tutkittu samalla tavalla, kuin suurien ja keskikokoisten työpaikkojen (Lindström & Leppänen 2002, 247). Toisin sanoen pienet järjestöt ovat jääneet taka-alalle, sillä yleensä työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset on tehty joko suuremmista järjestöistä, tai sitten jostain tietystä järjestöstä. Tämän takia Järjestöjalostamo -hanke on hyvä tilaisuus pienille järjestöille ja se voi luoda uusia työkaluja, joita myös tulevaisuudessa muutkin järjestöt voivat hyödyntää.

Haastattelutilanteisiin lähdettiin avoimin mielin, sillä vaikka joitain ennakko-oletuksia tuleviin vastauksiin saattoi löytyä, tuli ne jättää omaan arvoonsa ja katsoa mitä haastateltavilla oli sanottavana. Haastattelujen tavoitteena ei siis ollut antaa haastateltaville valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan antaa heidän tuoda omia mielipiteitään ja kokemuksiaan esille. Haastattelumenetelmänä teemahaastattelu antaa jokaiselle haastateltavalle mahdollisuuden tuoda omia mielipiteitänsä ja näkökulmiansa asioille puken omat tuntemuksensa sanoiksi (Alasuutari 2011, 82-84).

3.2. Kysymykset ja haastattelun suunnittelu

Haastattelukysymyksien suunnitteleminen alkoi prosessilla, jossa mietittiin millaisista kysymyksistä hanke hyötyisi eniten. Kyselyn pääteemoiksi valikoitui kuusi teemaa: *taustatiedot, työhyvinvoinnin määrittely, organisaatio, esimiestyö ja johtaminen, työyhteisö, työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä, sekä työ ja yksilö*, joiden alle mietittiin tarkentavia kysymyksiä. Kysymykset käytiin läpi myös hankkeessa olevien henkilöiden kanssa, jotka hyväksyivät kysymykset ja antoivat parannusehdotuksia. Samalla käytiin läpi asioita, joita saattaisi haastatteluissa nousta esille ja mietittiin, millaisia reaktioita kysymykset haastateltaville saattaisivat aiheuttaa (Mäkinen 2006, 80). Haastatteluaineistoa pyrittiin rajoittamaan siten, että aineistoista saataisiin vastaukset kysymyksiin, jotka ovat hankkeelle olennaisia. Teemoittelun kautta pyrittiin

varmistamaan, että keskustelut sijoittuisivat mahdollisimman pitkälti ennalta päätettyihin aiheisiin (Alasuutari 2011, 51).

Haastattelua varten suoritettiin testihaastattelu ennen varsinaisia haastattelutilanteita, jossa saatiin selville, miten kysymykset käytännössä toimivat haastateltaville, jotka eivät ole itse hankkeessa mukana, mutta jotka työskentelivät itsekin samojen asioiden parissa. Haastattelupohjaa oli hyvä testata ennen varsinaista kyselyä, sillä haastateltavat antoivat hyviä esimerkkejä siitä, mikseivät jotkut kysymyksistä toimineet, tai miten he ymmärsivät ne eri tavoin, kuin aiemmin oli ajateltu. Tärkeää testihaastattelussa oli myös se, että haastateltavat näkivät haastattelurungon, eivätkä olleet ehtineet tutustumaan siihen etukäteen, joten he katsoivat sitä kriittisin silmin (Mäkinen 2006, 92-93).

Testihaastattelun jälkeen kysymyksiä muokattiin esimerkiksi muuttamalla sanamuotoja tai esittämällä kysymys toisella tapaa. Osa kysymyksistä poistettiin testihaastattelun jälkeen, kun niiden tajuttiin olevan asiaan kuulumattomia tai niiden olevan samoja eri sanoin kuin toiset, aiemmat kysymykset. Kysymysten ja haastattelupohjan muokkauksen jälkeen se pystyttiin lähettämään haastattelutilanteisiin osallistuville henkilöille yhdessä saatekirjeen kanssa (Liitteet 1 & 2). Ensimmäisen haastattelun aikana esille nousi myös lisäkysymys, joka lisättiin haastattelurunkoon ja esitettiin myöhemmissä haastattelutilanteissa.

Itse haastattelutilanteita suunniteltiin ennakoon siten, että esimerkiksi sovittiin millaisilla laitteilla ne taltioitaisiin. Käyttöön otettiin kaksi nauhuria, jotka sijoitettiin eri puolille haastattelupöytää, sekä videokamera, jotta jokainen sana saataisiin nauhoitettua eikä mitään jäisi taltioimatta. Tämä antaisi myös varan sille, jos jokin taltiointilaitteista rikkoutuisi tai ei syystä tai toisesta lähtisikään nauhoittamaan. Muuten haastattelutilanteita ei voitu paljoa suunnitella, sillä tiloista joissa haastattelut toteutettiin, ei esimerkiksi ollut tietoa ennakoon.

Haastattelutilanteet pyrittiin saamaan mahdollisimman keskustelun kaltaisiksi ja rennoiksi, jolloin sekä haastateltavat, että haastattelijat tuntisivat olonsa hyväksi ja luonnollisiksi. Ensimmäisen haastattelun jälkeen haastattelutapaa jouduttiin kuitenkin muuttamaan hieman, sillä huomattiin, ettei kaikkia kysymyksiä ollut järkeä kysyä erik-

olisiko heillä itsellään kehittämisideoita, joiden kautta työhyvinvointia saataisiin lisättyä järjestöissä.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina. Kaikissa haastatteluissa kysymykset olivat samoja ja ne pyrittiin esittämään samalla tavalla. Haastatteluiden tavoitteena oli keskustelun muodossa käydä läpi erilaisia teemoja, jotka liittyivät työhyvinvointiin. Teemojen alla olevat tarkentavat kysymykset auttoivat haastateltavia tuomaan asioita ilmi, joista hankkeessa ollaan kiinnostuneita. Puolistrukturoitu haastattelu käy haastattelutavaksi, kun kyseessä on arka aihe. Työhyvinvointi voi nostattaa aiheena tunteita ja se nähdään arkana aiheena. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 35-36.) Tarkentavien kysymysten lisäksi haastateltavilla oli mahdollisuus tuoda esille sellaisia asioita, joita he halusivat kertoa tai tuoda esille omien kokemustensa perusteella.

Haastattelutilanteille itsessään oli varattu kaksi tuntia aikaa. Tilanteissa oli lisäksi myös vähintään toinen haastattelija. Toisena haastattelijana oli hankkeen projektipäällikkö, joka esitti myös lisäkysymyksiä aiheeseen liittyen, jotka toivat uusia näkemyksiä asioille. Haastattelut pyrittiin suorittamaan mahdollisimman keskustelumaisesti, jotta haastateltavilla olisi rento tunnelma haastatteluissa. Hirsjärvi ja Hurme (1995) ovat määritelleet haastattelut siten, että ne ovat keskusteluita, joilla on jonkinlainen tiedostettu päämäärä (Hirsjärvi & Hurme 1995, 25).

Haastattelut suoritettiin ryhmähaastatteluina, jolloin haastateltavat pääsivät myös jakamaan toistensa kokemuksia ja keskustelemaan keskenään, vaikka teemat olivatkin heille ennalta määrättyjä. Haastatteluissa tuli myös uusia asioita esille, joita haastattelijat eivät olleet osanneet ennakoida, sekä uusia näkökulmia asioihin. Ryhmähaastatteluiden kautta saatu aineisto oli sisällöltään rikasta ja tietoa saatiin paljon. Haastattelutuloksiin olisi vaikuttanut paljon, jos haastattelut oltaisi tehty yksilöhaastatteluina, sillä silloin kaikkia asioita ei olisi noussut välttämättä esille. (Alasuutari 2011, 151-153.) Lisäksi haastattelut toteutettiin ryhmähaastattelun muodossa, sillä haastateltavia oli useita, eikä aika olisi riittänyt esimerkiksi yksilöhaastatteluille.

3.4. Aineiston analyysi

Haastatteluista saadut aineistot litteroitiin ennen niiden tulkitsemista. Litteroiduista aineistoista etsittiin haastatteluista esille nousseita teemoja ja näin saadusta aineistosta olennaiset asiat saatiin käyttöön. Litteroitavaa aineistoa minulle kertyi haastatteluista yli 7 tunnin edestä.

Koska aineiston analysointi ja kerääminen ovat asioita, jotka kulkevat pitkälti yhtä matkaa, voidaan niitä käsitellä myös yhtä aikaa (Metsämuuronen 2008, 48). Teema-haastattelun avulla kertynyt aineisto muodostuu usein laajaksi, sillä haastattelun avulla haastattelijä pääsee yleensä lähelle haastateltavan todellista arkea. Litteroidessa haastatteluita tulee puhtaaksikirjoittajan itse tehdä päätökset siitä kuinka tarkasti tämä toteutuksen tekee, esimerkiksi kirjoittaako kaiken sanasta sanaan, taukujen pituudet ylös ja kommentoiko äänensävyjä. Aineistoa ei kuitenkaan ole myöskään pakko kirjoittaa ollenkaan auki. Tekijä voi myös päättää, että tekee päätelmät vain suoraan nauhoilta. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 108-109.) Litteroidessa tulee myös päättää, kuvataanko haastateltavia esimerkiksi numeroin, kirjaimin vai käyttäen vääriä nimiä, jotta anonyymiyys säilyisi (Mäkinen 2006, 115). Suoraan nauhalta tulkitseminen voi kuitenkin heikentää opinnäytetyön luotettavuutta.

Itse huomasin litterointeja tehdessä, että jo pelkästään ajallisista syistä litteroisin vain kohdat, joita aioin käyttää opinnäytetyössäni. Opinnäytetyön toteutuksessa on siis käytetty teema-aluein tehtyä litterointia ja ne on jaettu teemojen mukaan tulkitsemisen helpottamiseksi. Haastattelut on kuitenkin kuunneltu, jotta sieltä osattaisiin ottaa ne oikeat kohdat ylös, jotka ovat hankkeelle olennaisia. Litterointeja tehdessä huomasin, että teemahaastattelupohja oli tehty liian pitkäksi ja laajaksi, joten haastattelijat saattoivat vastata jo aiemmin kysymyksiin, jotka tulivat myöhemmin teemaksi. Tästä syystä jälkikäteen ajateltuna osan kysymyksistä olisi voinut jättää kokonaan haastattelusta pois.

Litteroinnin jälkeen aineistot tulostettiin ja ne jaettiin erilaisten teemojen alle. Merkitsin teemat eri värein, jotta en sekoittaisi vastauksia ja niistä tulleita kommentteja. Analysoin aineistoa siten, että värjäsin kommentteja sekä tulostettuihin papereihin,

että tietokoneen avulla. Teemojen jaottelun jälkeen oli helpompaa katsoa, mitkä vastaukset kuuluivat mihinkä aiheeseen, sekä miettiä sopivia sitaatteja valittujen teemojen alle. Värитеemojen kanssa aineistoa oli myös helpompi lukea ja tulkita, sillä siitä huomasi helpommin, mitkä asioista olivat nousseet usein ja eri haastatteluissa esille. Teemojen analysoinnin jälkeen tuli miettiä tarkasti, mitä aineistosta kannattaa tai voi ylipäättänsä jättää pois ja kuinka aineistoa tulisi valikoida. (Mäkinen 2006, 115.) Haastattelusta päätettiin käyttää ylösnousseita teemoja, jotka tulivat esille lähes jokaisessa haastattelussa. Näin ollen ne olivat teemoja, jotka haastateltavat olivat itse nähneet tärkeimmiksi ja ajankohtaisimmiksi.

4 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tässä kappaleessa tarkastelen haastatteluista nousseita asioita ja tuloksia, joita Järjestöjalostamo -hanke voi hyödyntää myöhemmin, muun muassa tulevaisuudessa pyöreän pöydän, sekä vertaisryhmien tapaamisissa. Tuloksia voidaan myös hyödyntää Järjestöjalostamon myöhemmissä vaiheissa. Haastatteluissa nousi esiin paljon hyviä asioita, jotka olivat joko toimivia ja työhyvinvointia lisääviä asioita, tai sitten ei toimivia ja työhyvinvointia heikentäviä asioita. Vaikka jokaisessa järjestössä on omat tapansa hoitaa asioita ja toimia, silti lähestulkoon kaikissa haastatteluissa samat asiat nousivat pinnalle. Keskeisiksi teemoiksi nousivat rahoitukset järjestöissä, yksin tekeminen ja vastuu, työterveydenhuollon puuttuminen tai sen niukkuus, jatkokoulutukset, fyysinen työympäristö ja työturvallisuus sekä johtoporras ja työnohjaus.

Haastattelutilanteet toivat paljon uutta tietoa järjestökentän työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä asioista, myös sellaisia asioita joita haastatteluilta ei osattu olettaa. Haastattelijat toivat mielipiteensä selkeästi esille teemojen kautta ja jokaisen sanaa kuultiin. Myös hiljeneminen antoi tiettyjä mielipiteitä asioista, jotka on analysoinnissa otettu huomioon. Erilaiset mielipiteet toivat esille haastateltavien ja heidän järjestöjensä eroavaisuuksia. Tämä toi myös esille sen, kuinka erilaisia järjestöt voivat keskenään olla myös samalla Pohjois-Savon alueella.

Haastateltavat kertoivat, että he näkivät työhyvinvoinnin sellaisena, että työssä viihtytään, sitä on mukava tehdä ja töihin on mukava mennä. Lisäksi he kertoivat, että työ tuntui mielekkäämmältä, kun ei käy töissä vain hakemassa palkkaa, eikä tunne sitä pakkopullana vaan siitä todella nauttii. He myös totesivat, että työhyvinvoinnin edistys on paitsi omalla vastuulla, myös työyhteisön ja johtoportaan vastuulla. Haastatteluissa kävi ilmi, että haastateltavat osasivat määritellä selkeästi millaisena he näkivät työhyvinvoinnin, mutta kaikki eivät välttämättä kokeneet sen toteutuvan omalla työkentällään toivotulla tavalla. Toiset työntekijöistä sanoivatkin suoraan, että sinnittelevät viimeiset vuodet koettaen parantaa asioita seuraavia työntekijöitä ajatellen.

4.1. Rahoitus ja epävarmuus

Järjestötoiminta saa rahoituksensa useasta eri kohteesta. Rahoittajia ovat muun muassa Rahapeliyhtiöt Oy Veikkaus Ab ja Raha-automaattiyhdistys ry. Lisäksi kansalaisjärjestöt saavat jonkin verran valtiolta avustusta. (Harju 2010, 206-209.)

Jokainen haastateltava toi ilmi järjestöjen rahoituksen, sen niukkuuden ja epävarmuuden tavalla tai toisella. Haastateltavat kokivat, että resurssien niukkuus vaikutti työhyvinvointiin kaikilla mahdollisilla tavoilla. Pelkästään se, ettei voi olla aivan varma työn jatkuvuudesta, vaikuttaa paitsi työhyvinvointiin, myös muuhunkin hyvinvointiin. Rahoitusten epävarmuus vaikuttaa jokapäiväiseen työskentelyyn järjestökentällä, sillä työntekijät joutuvat ajattelemaan paitsi omia työkuvioitaan, kuten työsuhteen jatkumista, myös mahdollisten vapaaehtoisten tai muiden työllistettyjen työsuhteita ja niiden jatkumista. Rahoituksen jatkumisen asiat ovat työntekijöillä mielessä kaiken aikaa ja se vaikuttaa kaikkeen tekemisiin, sillä työntekijät joutuvat miettimään, mihin kannattaa panostaa ja mitä kannattaa jättää pois seuraavasta budjetista.

”-- rahaa ei oo niin ei viiti käydä työterveydessäkään, kun se maksaa. Et ihan kaikki sellaset, jokaisessa työjutussa sitä rahaa miettii, niin sitten laittaa niin kun tavallaan sen työhyvinvoinnin kyllä siihen sivuun --”

” Niin kauan kun on rahaa meillä, niin on töitä mulla. Toisaalta ne voi loppua vaikka tän vuoden loppuun, jos ei kukaan jatka rahoituksia”

Resurssien puuttuminen tai sen vähäisyys rajoittaa järjestöjen työskentelyä. Järjestökentän tulisi kehittää ja tuoda ilmi itseään myös yleiseen tietoon. Jos resurssit eivät kuitenkaan anna myöten, ei järjestöllä ole mahdollisuuksia saada tarvittavaa huomiota julkisessa mediassa. Näin ollen myös uusien vapaaehtoisten rekrytointi voi olla haastavaa, sillä ihmiset eivät osaa välttämättä etsiä järjestöä ilman tietoutta sen toiminnasta.

Myös epätietoisuus siitä, millaisella porukalla työntekoa jatketaan seuraavalla ajanjaksolla ahdistaa ja mietityttää työntekijöitä. Työntekijät toivat ilmi, että se vaikuttaa toisinaan myös asiakaskuntaan, jos työntekijäryhmässä on usein vaihtuvuutta. Epävarmuutta voi myös syntyä siitä, ettei voida ennakoon suunnitella toimintaa mitenkään. Ei myöskään voida olla varmoja, että kaikkia työntekijöitä saataisiin perehdytettyä työtehtäviin välttämättä tarpeeksi hyvin.

Järjestöissä rahoitus tulee hakea yleensä joka vuosi uudelleen. Hakuprosessi on itsessään suuritoinen, joka kuormittaa järjestöjen työntekijöitä. He eivät voi olla varmoja työn jatkuvuudesta ja uuden budjetin suuruudesta, mikä estää tekemästä tarkkoja suunnitelmia tulevaisuutta ajatellen. Myös aikataulutuksia rahoituksen hakemisen ja tuloksen saamisen suhteen ei koeta ihanteellisiksi järjestöjen piirissä. Lisäksi byrokratia ja muut hankalat asiat voivat hankaloittaa rahoituksen hakemista riippuen myös tuen tyypistä (Harju & Niemelä 2/2011, 17-18).

”--haetaan rahoitusta sieltä täältä ja tuolta ja pitäis jollaiselle lähettää jonkinlainen lappu ja siihen kymmenkunta liitettä--”

”-- avut on pienentynyt huomattavasti ja kunta avustukset on pieniä, niin me on sitten tehty omia ratkaisuja...”

4.2. Yksin tekeminen ja vastuu

Pienissä järjestöissä monet työntekijät tekevät pääosin yksin töitä, sillä palkattuja työntekijöitä voi olla 1-6 henkilöä. Järjestöissä työntekijöillä on omat vastuunsa, niin kuin muissakin työpaikoissa. Vastuulla tarkoitetaan esimerkiksi työtehtäviä, joita työntekijällä on. Vastuulla voidaan myös tarkoittaa vastuuta esimerkiksi päätöksien teos-

ta. Toiset haastateltavista näkivät yksin tekemisen ja vastuun huonona, sillä monelta puuttui eräänlainen vertaistuki ja turvallisuuden tunne, jos ei voinut tarkistaa asioita toiselta. Lisäksi etenkin jos asia on epävarma tai jopa tuntematon, voi työntekijän olla haastavaa selvittää itselleen, mitä häneltä halutaan tai hänen odotetaan tekevän. Tällaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin vahvasti, sillä monet työntekijöistä stressasivat kovasti yksin tekemistä ja vastuun ottamista. Stressi taas yleensä heikentää työhyvinvointia.

Yksin tehtäessä työntekijä voi joutua työhön sisälle paljon syvemmin, kuin jos työntekijöitä on useampi. Tällaisissa tapauksissa työntekijän voi olla myös vaikeaa irtautua työstään työpäivän jälkeen. Yksilön kannalta olisi tärkeää, että häntä kannustettaisiin kehittämään itseään ja tuomaan omia ajatuksiaan esille, mutta jos työntekijöitä on vain yksi, mistä kannustus tulee vai tuleeko sitä edes. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 36-38.) On tärkeää, että työntekijä saisi oman työelämänsä sekä yksityiselämänsä tasapainoon, mutta haastateltavilta kävi ilmi se, että yksin tehtäessä oman yksityiselämänsä ylläpitäminen voi olla odotettuaakin hankalampaa. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta omaan yksityiselämän hyvinvoinnin ylläpitämiseen, se vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja työntekijän työskentelemiseen. Haastateltavat kertoivat kuitenkin kaikkia omia tapojaan päästä vapaa-ajalla eroon työajatuksista.

Haastateltavat näkivät, että heidän oma kokemuksensa suhteessa työn vaatimuksiin oli tasapainossa suurilta osin, mutta silti vastuuta oli liikaa. Jos työntekijästä tuntui siltä, että hänellä on liikaa vastuuta suhteessa esimerkiksi omaan osaamiseen, näki hän tämän työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Lisäksi jos työntekijät kokivat olevansa aivan yksin asioiden kanssa, kun lähin esimies saattoi olla hallitus ja hallituksen puheenjohtaja, joita ei nähnyt välttämättä kuin kerran kuukaudessa, oli työhyvinvointia vähentävä tekijä. Järvinen (2008) kertoo kirjassaan, kuinka tärkeää työntekijän olisi saada tukea esimieheltä työnsä rajaamisessa ja töiden priorisoinnissa. Työntekijän tulee ottaa kyllä vastuuta, mutta koska työmäärä on työntekijää kohden niin suuri, voi esimerkiksi priorisointi olla toisinaan hankalaa. Työntekijän tulee kuitenkin olla valmis kertomaan avuntarpeesta. (Järvinen 2008, 31-32.)

Haastateltavat toivat myös esille sen, kuinka heillä itsellään oli työyhteisössään monia rooleja papista ja terapeutista lakimieheen saakka. Toisin sanoen työntekijän tuli

ottaa työyhteisössä kaikki mahdolliset roolit, joihin häneltä ei välttämättä löytynyt valmiuksia. Tällaisten roolien vastuu voi viedä työntekijältä voimia enemmän kuin hänellä on niitä antaa, jolloin itse työnteko saattaa kärsiä ja tuottavuus ei ole toivottua luokkaa. Vastuunottaminen saatetaan muutenkin nähdä raskaana etenkin, jos työntekijällä on epävarmuutta omasta työtehtävistä ja työskentelystä.

Työtehtävät eivät aina ole välttämättä täysin selvillä työntekijöillä, sillä toisinaan kukaan ei tiedä, mitä kaikkea järjestössä tulisi tehdä. Toisinaan myös työmäärä on liian suuri, jolloin työntekijä saattaa tuntea hukkuvansa työhön, eikä ehdi tehdä mitään yksittäistä työtä valmiiksi, eikä antaa sille siihen tarvittavaa panosta. (Kallio & Kivistö 2013, 45.) Toisaalta toisilla työntekijöillä oli tarkat säädökset sopimuksissa, joissa luki mitä heidän työtehtäviinsä luki ja muu tekeminen oli ylimääräistä. Takasen (2005) mukaan myös rajat työelämässä voivat olla hyviä, kunhan työntekijää ei lähdetä rajoittamaan liikaa. Toisinaan on kuitenkin hetkiä, jolloin rajoja tulee rikkoa, vaikka ne luovatkin pysyvyydentunnetta. (Takanen 2005, 192.)

”-- itse joutuu vastuuseen kaikesta mitä siellä tapahtuu ja työntekijöistä ja työnsuunnitteluista. Että työnsuunnittelu kuuluu tavallaan minulle, että meillä on vuosisuunnitelma ja sit kuukausisuunnitelma ja viikkosuunnitelma ja sit tarvittaessa tehään niitä toimintoja --”

”Mut se on niin stressaavaa kun itestään on vastuussa kaikesta (...) Sehän mennee niin nouhevasti kun on toinen..”

Toiset haastateltavista kokivat yksin tekemisen ja vastuun ottamisen taas positiivisena asiana, jolloin pystyi itse vaikuttamaan omaan työskentelyyn, työaikoihin ja jopa työtehtäviin. Työaikojen joustavuus toi työntekijöille työhyvinvointia lisää, sillä heillä oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaansa, kunhan tarpeellinen tuntimäärä tulisi täyteen kuukaudessa. Toisin sanoen toisina päivinä pystyi tekemään pidennettyjä päiviä, joita myöhemmin pystyisi tasaamaan lyhemmillä päivillä. Kaikissa järjestöissä tämä ei tietenkään ollut mahdollista. Myös työaikojen seuraaminen oli järjestötoissa harvinaisempaa, sillä kukaan ei jaksanut tarkistaa niitä ylemmiltä tahoilta. Toisissa järjestöissä taas kaikki työajat kirjattiin tarkasti ylös ja niitä seurattiin.

Haastateltavat toivat ilmi, että yksin tekeminen voi antaa myös vapaammat kädet sille, missä järjestyksessä ja miten asioita hoidetaan. Tämäkin voitiin nähdä sekä posi-

tiivisena, että negatiivisena, sillä toiset työntekijöistä olisivat kaivanneet enemmän toista mielipidettä tekemisiin. Jos johtoporras luottaa tarpeeksi työntekijään, voi työntekijä ehdottaa ja tehdä omien ehtojensa mukaan melko pitkälle omaa työtään. Myös erilaiset ehdotukset olivat helpommin hyväksyttävissä jos johtoportaan luotto oli siinä, että työntekijä tietää mitä tekee ja minkä rajojen puitteissa. Lisäksi haastateltavilla oli positiivisia kokemuksia siitä, kuinka paljon joustonvaraa heillä oli työssään jos he olivat itse tekemisistään vastuussa. Haastateltavat toivat myös esille sen, että oma viihtyvyys työssä on se tärkein asia ja jos viihtyy työssään, se myös korvaa monia asioita.

”Niin välillä tuntuu että mä en niin kun oikein työnä ees näe tätä.”

”Joo tuota, kyllähän näköjään kolmannella sektorilla on sillä tavalla, että jos itse tykkää työstä, niin tätä ei niin kun koe työnä.”

Monet haastateltavat kertoivat, että työhyvinvointi lähtee itsestä, omista tuntemuksista ja omasta asenteesta. Toisaalta haastatteluissa korostui myös se vastakohta, että jos tietyn pisteen yli on menty työhyvinvoinnin puuttumisen kanssa, ei pelkästään oma asenne ja oma tekeminen riitä tuomaan riittävää iloa työhön. Tällaisissa tapauksissa työntekijät toivoisivat esimerkiksi johtoportaalta joitain pieniä palkintoja, kuten joululahjan tai kehuja saavutetuista asioista työssä.

4.3. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, joita hänen tulee järjestää työntekijöilleen. Työterveyshuollon tarkoitus ei ole vain pitää huolta työntekijästä sairastumisen hetkellä, vaan pyrkiä ennakkoimaan ja ennalta ehkäisemään tulevia vammoja, työtapaturmia ja suojella työntekijää. Työterveyshuolto kuuluu jokaiselle työntekijälle, sillä se takaa myös työntuottavuuden ja jatkuvuuden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 11-12.)

Työterveyshuoltolakia ja haastatteluista lukiessa ilmi käy se, ettei järjestökentällä päde samat säännöt, kuin lain mukaan annetaan ymmärtää. Kolmannen sektorin toiminta on asia erikseen monella tapaa, niin myös työterveyshuollon puolesta. Tulee kuitenkin

kin muistaa se, ettei työterveyshuoltoon panostaminen suoranaisesti kuitenkaan lisää työhyvinvointia, sillä työterveyshuolto ei takaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Sen avulla voidaan tunnistaa mahdolliset vaaratekijät ja sairaudet, mutta niiden poistaminen ei kuitenkaan kuulu työterveyshuollon tehtäviin. (Seuri, Iloranta & Räsänen 2011, 156-157.)

”Meillä tuota työterveyshuoltoa ei oo ollenkaan, eikä me makseta mitään maksuja, ei oo tällästä.”

”työterveyshuoltoa ei ole, vaan et on aina tullu, että sä voit sitä selvittää. Ja mä oon sitten että kun ei se oikein mun juttu oo, että kyllä se kuuluu toisen selvittää..”

Työterveyshuolto oli jokaisessa järjestössä pienin mahdollinen, jos edes sitäkään. Työterveyshuoltoon kuului toisin sanoen työhöntulotarkastus ja ei muuta. Työhöntulotarkastuksen tavoitteena on kartoittaa millainen työntekijän toiminta- ja työkyky on. Työhöntulotarkastuksessa käydään läpi myös mahdollisia työvaaroja mitä tuleva työ voi sisältää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 49.) Työterveyshuollon avulla voitaisiin myös seurata sairauspoissaoloja, sekä näin vähentää mahdollisia poissaolokustannuksia. Seurannan kautta voitaisiin saada tietoa niiden toimenpiteiden tarpeista, joilla saataisiin parannettua niin työhyvinvointia kuin myös työterveyttä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 75-76.) Toiset näkivät toimivana sen, että työterveyshuolto oli minimissä, toiset kommentoivat, etteivät oikeastaan edes laskeneet sitä työterveyshuollosi. Toiset taas eivät käytä työterveyshuoltoa, vaikka siihen olisi mahdollisuus, sillä se raha otettaisiin muusta toiminnasta pois. Eli myös terveydellisissä asioissa työntekijät pohtivat joka päivä talousasioita.

”Työterveyshuolto on se ihan minimi työterveydessä kanssa, toki sitä saisi olla enempi, mutta kyllä sillä ihan hyvin pärjää”

Työterveyshuolto nousi puhuttavana teemana esille haastatteluissa. Toiset työntekijöistä painottivat, että työterveyshuoltoa ei ole, mutta sitä ei myöskään kaivattu. Toiset taas kertoivat, etteivät he edes tienneet oliko heillä minkälaista työterveyshuoltoa, sillä heille ei ollut kerrottu tätä. Myös yllättävän monet haastateltavat totesivat, että se työterveyshuolto joka heillä oli, oli riittävä, mutta he eivät nähneet siinä olevan mitään hyötyä.

”Työterveydenhuolto on minimi, sillä ei oo mitään merkitystä, eli terveys-tarkastus on se mitä on.”

”No tossa tuo työterveyshuolto, sekin on ollu nyt muutaman vuoden, että sitäkään ei alussa ollu sitä työterveydenhuoltoa”

4.4. Jatkokoulutukset

Järjestökentän jatkokouluttaminen voi olla monella tavalla hankalaa esimerkiksi sen moniammatillisen työryhmän ja toiminnan takia (Kaunismaa & Lind 2008, 110). Juuti ja Vuorela (2002) toteavat, että henkilöstön kehittäminen lähtee organisaatiosta ja sen halusta kehittää henkilöstönsä osaamisen tasoa. Järjestömaailmassa ei tule unohtaa resurssien merkitystä jatkokoulutuksessakaan. (Juuti & Vuorela 2002, 57-58.) Monet järjestökentän työntekijät tiedostavat, että jatkokoulutuksen mahdottomuus on osittain rahakysymys. Kuitenkin oletus voi olla, että he olisivat asiantuntijoita uusissa tekniikan asioissa, sosiaalisen median käytössä, budjetoinnissa ja tämän lisäksi heillä tulisi olla ensiapuvalmius ja hygieniapassi. Jatkokoulutuksen avulla voitaisiin taata, että järjestökentässä oltaisiin ajanhermoilla, mutta esimerkiksi raha ja aika estävät koulutuksissa käynnit.

”Tää on sit taas hauska kysymys, että onko mulla mahdollisuus jatkokoulutukseen, niin mahdollisuus on jos se ei maksa mitään.”

”Koko ajan toivoo, että me koulutettas henkilökuntaa, mutta näillä resursseilla meillä ei oo mahdollisuuksia siihen.”

Jokapäiväisessä elämässä kehitytään koko ajan. Esimerkiksi sosiaalinen media, sen vaikutus ja käyttö muuttuvat koko ajan. Järjestökentän on hyvä pysyä tällaisessa kehityksessä mukana, jotta se tavoittaisi kaikki ikäluokat, eli myös nuorison. Lisäksi työnkuviissa tapahtuu muutoksia, esimerkiksi palkanlaskennassa ja erilaiset kaavakemuodot muuttuvat vähän väliä, jotka työntekijän tulisi kuitenkin aina hallita. Työntekijöiden toiveena olisikin saada koulutusta uusiin työtehtäviin. Myös tietotekniikan, kuten tietokoneen päivityksen ja virustentorjunnan käytön koulutukselle löytyisi tar-

vetta, sillä oma aika ei riitä ottamaan haltuun kaikkia mahdollisia uusia tietotekniikkaan ja sosiaaliseen mediaan liittyviä käyttöjärjestelmiä.

”Täydennyskoulutukseen ja jatkokoulutukseen pääsee, voi kouluttautua niin paljon kun haluaa ja meillä on tarjolla.”

”-- se mihinkä kaipais eniten ois kaivannu koko ajan jatkokoulutusta ja lisäkoulutusta, niin on tää tietotekniikan puoli --”

Työntekijöillä olisi siis innostusta koulutuksiin, mutta he pääsevät niihin harvoin osallistumaan. Suurimpana esteenä nousi esille koulutusten kallis hinta. Lisäksi ongelmaksi nostettiin myös koko henkilökunnan yhtäaikainen koulutus, jolloin työpiste jouduttaisiin sulkemaan kyseenomaiseksi koulutuspäiväksi. Tieto siitä, että tulisi hallita asioita, joihin työntekijä ei itse voi vaikuttaa, oli työhyvinvointia heikentävää.

4.5. Fyysinen työympäristö ja turvallisuus

Fyysisellä työympäristöllä nähdään olevan suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Jos työntekijä ei tunne oloaan turvalliseksi, tila on liian ahdas tai häiriötekijöitä löytyy liikaa, nämä voivat vaikuttaa työntekijän keskittymiseen ja koko työskentelyyn. Myös työtilojen erilaiset sisäilmaongelmat ovat olennainen osa viihtyvyyteen vaikuttamisessa.

” Et kyllä niin kun just tosi paljon vaikuttaa se fyysinen työympäristö, että musta tuntuu että on löytänyt sellasen työilman tässä talossa olessa. Mikä hävis tuolla jo jossakin vaiheessa ihan sen ahtaan tilan ja sitten sen liian häiriöalttiin tilan johdosta.”

Työympäristöön kuuluu myös asianmukaiset työvälineet ja toimistokalusteet. Jos esimerkiksi istuu koko päivän huonolla työtuolilla, voi se vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointiin. Työpaikassa jokaisella tulisi olla joku oma tila, jonka pysyisi käsittämään omana työpisteenään. Jos työntekijällä ei ole omaa pysyvää tukikohtaa, vaan koko ajan täytyy mukautua tilanteen mukaan, tai siirtymään autolla paikasta toiseen, jolloin toimisto oli periaatteessa autossa, voi se luoda lisää stressiä työntekijälle. Joillakin haastateltavilla olikin tuntemus, että se niin sanottu kiinteä työpiste on oma auto. Tämä tarkoittaa sitä, että auto on aina sekaisin sen tavaramäärän

takia, jota joutui kuljettamaan paikasta A paikkaan B. Tuolloin omasta autosta ei tulekaan paikka, jonka voi laskea työajan ulkopuoliseksi.

”mulla on tämmönen autotoimisto (...) koska mä en voi ikinä olla, et jos mä aattelen et okei maanantaina mä meen tonne, niin mä en todella voi tietää meenkö mä sinne. Eli käytännössä mulla on kaikki tavarata, kaikki paperit ja tärkeimmät asiat mukana aina.”

Haastatteluista tuli ilmi se, ettei turvalliseksi koettu työympäristö ole välttämättä aina turvallinen. Järjestöjen työntekijät kertoivat, että he eivät aina koe oleelliseksi mahdollisia vaaratilanteita vaikka se sitä ulkopuolisin silmin olisikin. Jotta työympäristö olisi turvallinen, sen tulisi olla riskitön ja työntekijöiden tulisi tietää kuinka toimia riskitilanteissa (Tarkkonen 2001, 31).

”No tosta fyysisen työympäristön turvallisuus, niin siinä on tietty se riski et siihen voi kävellä kuka tahansa”

”-- fyysinen työympäristö turvalliseksi.. niin kyllä mä koen, mutta ei se sitä varmaan oo.”

4.6. Johtoporras ja työnohjaus

Järjestö- ja yhdistystoiminnassa johtoporras on yleensä hallitusmuotoinen. Hallituksen koko vaihtelee esimerkiksi järjestön koon mukaan. Järjestöt muodostavat hallituksen kutsumalla tai nimeämällä jäsenensä. Monet järjestöt kokevat, että nykyisin on yhä hankalampaa saada hallitukseen jäseniä, saatikka päteviä ja osaavia jäseniä. Myös Järjestöbarometri tuo ilmi sen, että yhdistyksillä on huolta siitä kuinka saada luottamushenkilöitä toimintaan mukaan (Peltosalmi, Hakkarainen, Londén, Kiukas, & Särkelä 2014, 25).

Hallitus ja sen puheenjohtaja ovat joissain tapauksissa työntekijöiden lähin työyhteisö ja tuki. Jos johtoporras on koottu vapaaehtoisista, jotka tekevät vakituista työtä muualla, voi se tarkoittaa, että työntekijä ei saa apua ennen kuin vasta seuraavan kokouksen jälkeen. Myös vastuu johtamisesta voi olla heikkoa, sillä joko ei haluta ottaa vastuuta tehtävistä tai sitten ei vain uskalleta puuttua asioihin. Jos asioihin ei puututa,

voi se aiheuttaa työilmapiirissä suuria ongelmia. Paasivaara ja Nikkilä (2010) toteavat, että vaikka jokaisella työntekijällä onkin oma vastuunsa työilmapiirin edistyksessä, ovat johtajat päättävinä toimijoina avainasemassa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 139). Esimiesten tulisi kuulla myös työntekijöiden mielipiteet, sekä keskustella asioista heidän kanssaan, jotta saataisiin parhaat mahdolliset tulokset työyhteisöihin ja edistettyä hyvinvointia (Juuti & Vuorela 2002, 18-19).

”Meillä vois olla ihan hyvää johtajuutta, jos johtajat ois paikalla johtamassa.”

Työhyvinvoinnin johtaminen on työpaikoilla asia, jolla voidaan vaikuttaa vahvasti työntekijöidenkin asenteeseen. Tutkimusten mukaan työntekijät jaksavat paremmin työssään, kun työ on mielekästä ja sitä arvostetaan. (Juntunen, Puumalainen & Mäkelä-Pusa 2012, 14.) Haastatteluissa kävi ilmi, että johtoportaan kannustukset työntekijöille ovat järjestöissä harvinaisia. Pienillä kannustuksilla voitaisiin vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden motivointiin. Esimerkiksi joululahjojen kautta muistamalla järjestötyöntekijöitä voitaisiin innostaa ja motivoida jatkamaan hyvin tehtyä työtä. Toiset haastateltavat totesivat, että heillä palkitaan kyllä hyvästä työnteosta, mutta sitä välillä jopa häpeillään, kun kuullaan, miten muissa järjestöissä tällainen ei kuulu arkipäivään, eikä edes jouluihin ja muihin juhlapyhiin.

”--meillä tuota hallitus on vähän liiankin palkitseva, että jos meil ei ois rahaa, niin eihän sitä sitten voi palkita.”

Johtoporras pitää kokouksia järjestöstä riippuen joko silloin kun asiaa on riittävästi kertynyt ja niitä tulisi käydä läpi tai sovitun ajan välein. Koska hallitus on yleensä vapaaehtoisista koottu ryhmä, jotka toteuttavat johtoportaan olemista vapaa-ajallaan, voi johtoportaan innostaminen ja sitouttaminen olla toisinaan työlästä ja hankalaa. Myös vastuu haastavista ja kuormittavista tehtävistä voi olla poissulkeva asia, sillä henkilöt eivät halua ylimääräistä vaivaa oman leipätyönsä lisäksi. Toisaalta jotkut taas haluavat järjestöjen kautta lisää sisältöä omaan elämäänsä. Haastattelujen mukaan toiset jäsenet saattavat vain haluta jonkun paikan, missä tavata ystäviä ja päästä kahvittelemaan.

”Et eihän ne siellä toimistolla ees käy muuten kun tulevat siihen kokoukseen. (...) Et ei siellä (muissa järjestöissä) semmosia vapaamatkustajia ole...tuolla on kyllä sellasia.”

”Ja vaikka on hallitus hyvä tällä hetkellä, niin mutta ei ne taas halua, kun se on niille kuitenkin enemmän harrastus, niin ei ne sitä vastuuta kuitenkaan silleen ota”

Työnohjaus on asia, jota järjestökentällä ei paljon tunneta. Haastateltavat eivät paljoa edes kommentoineet asiaa, mutta jos sitä kommentoitiin, niin yleensä vain todettiin, että työnohjausta ei ole edes saatavilla. Toiset kertoivat, etteivät nähneet sellaiselle tarvetta, koska pääsivät tarvittaessa puhumaan joko työkavereilleen tai sitten esimerkiksi hallituksen jäsenille, joilta saatiin riittävästi tukea.

”Työohjausta meillä on välillä ollu. Meillä oli muutama vuosi sitten sellainen ryhmäohjaus (...) itestä se on kyl kiinni, et varmasti se pystyttäs kyllä järjestää, enkä mä usko et se siihen rahaankaan kaatus oikeesti, mutta sitte ei oo ollu nyt sitten tarvetta -- ”

Järjestötyöntekijöidenkin olisi kuitenkin hyvä päästä silloin tällöin puhumaan asioita myös ulkopuolisille ihmisille, joka voisi antaa uudenlaisia näkökulmia työskentelyyn. Työnohjaus ei ole terapiaa, vaan sen avulla työntekijät voivat löytää erilaisia menetelmiä työhönsä, sekä vahvistaa omaa työidentiteettiään. (Mäkisalo 2004, 33-34.) Myös esimies voi toimia keskustelukumppanina, eli työnohjauksen antajana toisinaan (Juuti & Vuorela 2002, 144).

Monet sanoivat haastatteluissa sitä, että kukaan ei koe viisaaksi järjestää työnohjausta, satokka esimerkiksi virkistyspäiviä järjestöille, joissa on yksi palkallinen työntekijä. Toisaalta taas kyseen omaisen työntekijän ei ole mahdollista myöskään lyöttäytyä mihinkään toiseen ryhmään mukaan työnohjauksiin, sillä tilanteet voivat olla niin erilaisia. Haastatteluissa välillä jouduttiin sivuraiteille, sillä itse haastattelutilanteessa monet haastateltavat pääsivät ikään kuin kertomaan asioita, joita he olisivat voineet todeta myös työnohjauksessa, jos sellaista olisi heille saatavilla työyhteisönsä kautta.

”Työnohjaukseen on ollu mahdollisuus yhdessä vaiheessa osallistua, kun oli just semmonen haastava tilanne (...) ja oli siitä hyötyä ihan sillä tavalla että niitten asioiden puhuminen ihan ulkopuoliselle ihmiselle ja hän heitti pari kommenttia--”

5 POHDINTAA

Pohdinta osiossa käydään läpi opinnäytetyön luotettavuutta, eettisyyttä, sekä yhteen vedetään johtopäätökset, joita työstä on voitu saada. Pohdinnan lopuksi käydään vielä läpi sekä haastatteluissa ylösnousseita kehittämis ehdotuksia että omia kehittä mis ehdotuksiani. Pohdinta osuus on opinnäytetyön yhteenveto.

5.1. Luotettavuus

Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin teemoittain haastattelupohjan mukaan (Liite 1) ja haastattelukysymykset olivat kaikille haastateltaville samat. Haastattelut nauhoitet tiin kahdella nauhurilla ja yhdellä videokameralla, ja sen jälkeen ne litteroitiin eli pu rettiin auki niiltä osin, joilta tekstiä käytettiin opinnäytetyössä. Haastattelujen nauhoit tamiseen pyydettiin lupa jokaiselta haastateltavalta ja heille selitettiin, että nauhoituk set tehtäisiin vain, jotta haastatteluiden analysointi voitaisiin toteuttaa paremmin ja luotettavammin. Tämän lisäksi nauhoitukset toteutettaisiin sen takia, ettei haastatteli joiden tarvitsisi kirjata haastattelun aikana kaikkia tärkeimpiä asioita ylös. Kaikille haastateltaville tämä kävi. Opinnäytetyössä on käytetty myös aiheisiin sopivaa ja sitä sivuavaa lähdekirjallisuutta. Lähteitä on pohdittu kriittisin silmin ja sitä on rajattu myös opinnäytetyöprosessin aikana.

Opinnäytetyötä varten valitut haastatellut henkilöt on valittu siten, että he edustavat juuri hankkeeseen kuuluvaa ryhmää, eli että he työskentelevät Pohjois-Savossa pie nissä järjestöissä tai pienissä yhdistyksissä. Kohdejoukko on ollut tarkasti rajattuna opinnäytetyössä ja sen haastatteluvaiheissa, sillä tulokset on ollut tärkeää saada juu ri ryhmältä, joihin kyseen omainen hanke vaikuttaa (Mäkinen 2006, 92-93). Haastat telutulosten luotettavuutta lisää se, että haastatteluita on tehty useampi, joista tulok sia on voitu tutkia. Tällöin tulokset eivät ole vain yhdestä tai kahdesta järjestöstä saa tuja, vaan niitä voidaan myös hieman yleistää muihinkin järjestöihin. Lisäksi aineistoa kertyi runsaasti, mikä lisää myös tuloksien luotettavuutta, sillä aineisto itsessään on tuonut vastauksen kysymyksiin, eikä mitään ole tarvittu keksiä omasta päästään.

Koska aineisto on kerätty kyselyhaastattelun muodossa, on sen kysymyksiin ja niiden asetteluun pyritty kiinnittämään huomiota. Kysymykset eivät esimerkiksi saa olla millään lailla johdattelevia ja niiden tulisi olla mielellään mahdollisimman yksiselitteisiä (Mäkinen 2006, 93). Käyttämällä haastattelua metodina etsiä työhyvinvointia lisääviä asioita, myös haastateltavat pääsevät osallistumalla vaikuttamaan tuloksiin, parantamaan lopputulosta ja tulevia hankkeen teemoja (Toikko & Rantanen 2009, 90-91). Haastatteluiden avulla saatiin tuloksia siitä, mitä järjestötyöntekijät itse uskovat tarvitsevänsä oman ja työyhteisönsä hyvinvoinnin kehittämiseen ja sen parantamiseen.

Haastattelutilanteissa haastattelijoina oli aina vähintään kaksi henkilöä; opiskelija, sekä hankkeen projektipäällikkö. Toisissa haastatteluissa oli mukana myös hankkeen muita työntekijöitä. Tämä on voinut vaikuttaa haastattelijoiden vastaamiseen jollain tapaa, sillä ei välttämättä haluta kertoa todellista kuvaa siitä millainen tilanne järjestöissä on. Toisaalta taas tämä on voinut antaa mahdollisuuden kertoa suoraan hankkeen työntekijöille sen, millaista apua järjestössä tarvitaan. Tällä tavalla haastateltavat ovat voineet olla varmoja, että tieto järjestöjen todellisesta tilanteesta ja kehitysehdotuksista päätyy hankkeen työntekijöiden tietoon.

5.2. Eettisyys

Ennen opinnäytetyön aineiston keräämistä kaikille haastateltaville lähetettiin saatekirje, jossa heille kävi ilmi minkälaiseen haastatteluun he olivat osallistumassa. Kirjeessä heille kerrottiin kuka haastattelun toteuttaisi, millaisesta hankkeesta olisi kyse, kuinka haastattelutuloksia käsiteltäisiin ja mihin tietoja käytettäisiin. Haastateltaville kerrottiin myös se, että haastattelu toteutettaisiin anonyyminä, eli heidän henkilötietojaan ei tuotaisi julki missään vaiheessa opinnäytetyötä ja että siihen osallistuminen olisi vapaaehtoista (Liite 2). Jotta haastateltavien identiteetit eivät tulisi esille missään työn vaiheessa, ei heitä esitellä opinnäytetyössäkään muuten kuin kertomalla, että ne työskentelevät pohjoissavolaisissa pienissä järjestöissä ja yhdistyksissä.

Anonyyminen pidettiin haastattelun jokaisessa vaiheessa, jopa opinnäytetyön jälkeenkin, sillä jokaisella haastateltavalla on oikeus pysyä anonyyminä, jos he näin itse päättävät. Myös aineistoa analysoidessa anonyyminen pyrittiin pitämään, sekä sekoittamaan tuloksia siten, ettei järjestöjä ja haastateltavia sieltä saataisi eroteltua eikä tunnistettua. Tämä sen takia, jotta haastateltaville ei koituisi harmia siitä, että he ovat kommentoineet tässä tapauksessa niinkin arkaa asiaa kuin työhyvinvointia. Jos haastateltavat haluavat pysyä anonyymeina, antaa se kirjoittajalle yleensä paremman mahdollisuuden tutkia myös arempia asioita, sekä saada mahdollisesti rehellisempiä vastauksia haastateltavilta (Mäkinen 2006, 114-116).

Haastateltaville lähetettiin myös teemahaastattelurunko, jonka mukaan haastattelut etenivät. Kysymysten avulla haastateltavilla oli mahdollisuus jo ennakoon hieman miettiä mitä he haluaisivat tuoda esille haastattelutilanteessa, vai haluaisivatko he edes osallistua haastattelutilanteeseen. Lähes kaikki haastateltavista olivatkin jo ehdineet hieman kirjaamaan omia vastauksiaan haastattelutilannetta varten ylös, joka oli osalle haastateltavista heitä rentouttava asia. Toiset olivat myös ehdineet miettimään ennen haastattelutilannetta sitä, haluaisivatko he edes osallistua haastatteluun muuten kuin olla läsnä kuuntelemassa.

Haastatteluista saatua aineistoa on mahdollista säilyttää lyhytaikaisesti, jos näin koetaan tarpeelliseksi. Jos aineistoa päätetään arkistoida, tulee siihen olla perusteita, miksi näin toimitaan. (Mäkinen 2006, 20.) Koska haastattelut ovat luottamuksellista tietoa ja niiden tapaiset haastattelut on myös mahdollista kerätä uusintahaastatteluilla, nauhoitteet tullaan hävittämään kaikilta laitteilta opinnäytetyön valmistuttua. Haastateltaville on myös kerrottu heidän mahdollisuudestaan saada opinnäytetyö luettavaksi ennen sen julkaisemista, jottei kukaan koe, että heidän tunnistamisensa olisi mahdollista. Haastatteluja ei kuitenkaan ole tarkoitettu käytettäväksi siten, että kenenkään henkilöllisyys paljastuisi tai korostuisi työstä mitenkään.

5.3. Johtopäätökset

Opinnäytetyöprosessin aikana muutamat asiat nousivat mielestäni melko selkeästi esille. Jotkut työntekijöistä kertoivat, kuinka eivät enää nähneet työntekoa pelkkänä työntekona, vaan siitä pystyi nauttimaan, jolloin unohtui, miksi siitä saikaan palkkaa. Toiset taas kertoivat, että koska asiat ovat aina olleet niin, ei niihin jaksettu enää saada muutosta ja koska mahdollisesti sen hetkinen työntekijä on itse jäämässä pois töistä, ei hän enää jaksataistella mahdollisten etuuksien puolesta.

Haastattelijoille työhyvinvointi välittyi siten, että työpaikalle oli mukava mennä joka päivä. Vaikka työhyvinvointi järjestöissä ei ollut kartoitusvaiheessa erinomainen, myös järjestötyöntekijät uskoivat, että hankkeen avulla siihen voitaisiin saada muutoksia. Haastateltavista kävi ilmi se, että työhyvinvointi aiheena oli heidänkin mielestään sellainen, jota tulisi kehittää. Haastateltavista kävi myös ilmi se, että he olivat innokkaita sitoutumaan alustavasti ainakin Järjestöjalostamon myöhempiin vaiheisiin, joten aihe ja hankkeen tavoitteet olivat heille tarpeellisia ja sopivia.

Haastateltavista ilmeni, että he tekevät työtä josta he nauttivat ja jossa he viihtyvät. Työhyvinvoinnin parantaminen nousi tärkeänä esille, mutta silti työntekijät kertoivat, kuinka työ ja työtulokset itsessään olivat sellaisia asioita, jotka antoivat voimaa jatkaa päivästä toiseen työn parissa. Myös konkreettiset tulokset toivat esille sitä, miksi työntekijät alun perin ovat järjestökentälle lähteneet. Työhyvinvointia itsessään loi ilo siitä, että koki oman työnsä tärkeäksi ja oli mukava mennä töihin päivästä toiseen, sillä tiesi auttavansa muita ihmisiä. Haastateltavat kokivat asiakaskunnaltaan saadun palautteen lisäävänä voimavarana työlle, sillä heiltä saatiin konkreettisia parannusehdotuksia työskentelyyn, mutta myös kuultiin jos jotain on tehty oikein. Toisaalta monet taas myönsivät sen, että jos ei ollut saanut kiitosta tehdystä työstä, se saattoi vaivata ja vähentää työmotivaatiota.

Työhyvinvointi on tärkeä asia kaikissa työpaikoissa, niin myös järjestökentällä. Järjestökentän työhyvinvointi voidaan jättää helpommin vähemmälle tutkimiselle ja tukemiselle, sillä järjestöt mielletään yleensä vapaaehtoistyöksi, eikä kolmas sektori ole vält-

tämättä niin tuttu käsitteenä tai toimintamuotona. Järjestöt ovat kuitenkin nykyisin saamassa yhä enemmän vastuuta kunnallisista palveluista ja vastaavista toimista, joita kunta ei enää halua tai pysty hoitamaan itse.

5.4. Kehittämisehdotukset

Opinnäyteprosessin aikana esille nousi erilaisia kehittämisehdotuksia niin järjestökentän työntekijöiltä kuin myös itseltäni. Työntekijöiden kehittämisehdotuksia olivat muun muassa erilaiset koulutukset, kuten mediakoulutus ja tietotekniikan koulutus. Ne ovat olennainen osa jokapäiväistä työkenttää ja ne muuttuvat tiheää tahtia. Koska työntekijöillä on kiire muutenkin työtehtävien kanssa, ei heillä ole työajallaan ylimääräistä aikaa opetella kaikkia sosiaalisen median käyttöjärjestelmiä, joiden käytön opettelu voisi edistää paitsi kaikkien järjestöjen toimintaa, myös sen tunnettavuutta.

Koska Järjestöjalostamo –hanke ei ole vain Pohjois-Savon hanke, on tärkeää, että hankkeen aikana järjestötyöntekijöille opetetaan mahdollisia internetissä käytettäviä toimintoja, ettei tapaamisia tarvitse aina käydä konkreettisesti paikan päällä. Esimerkiksi nettitapaamisia voidaan järjestää, jolloin turhilta kilometrikuluilta säästytään. Työntekijät voivat myös hyödyntää tällaista myöhemmin omassa työelämässään.

Järjestökentällä kehittämistä voisi löytyä paljonkin. Koska Järjestöjalostamollakaan ei ole kuin rajalliset osaamiset ja resurssit, niin kuin järjestökentällä itsellään, täytyvät kehittämisideat olla sen mukaiset. Hankkeen tavoitteena on myöhemmissä vaiheissa käyttää muun muassa omia vertaisryhmiä niin esimiehille kuin myös järjestötyöntekijöille. Näissä vertaisryhmissä jaetaan omia kokemuksia ja käytänteitä tekemisistä. Näiden avulla voidaan etsiä yhteisiä toimivia käytänteitä järjestökentälle ja erilaisille toiminnoille, sekä myös jakaa kokemuksia asioista ja toimista, jotka eivät toimi.

Haastateltavat kommentoivat asioita, joihin he toivoisivat saavansa muutoksia. Toiset haastateltavista esimerkiksi olisivat toivoneet hallitukselle jonkinlaista koulutusta, mutta Järjestöjalostamo hankkeena pyrkii parantamaan järjestötyöntekijöiden työhyvinvointia, eikä hallituksen kouluttamiseen ainakaan tässä vaiheessa vielä lähdetä.

Kehittämisideoita saatiin myös järjestöjen työntekijöiltä, mutta kaikkia ei välttämättä voida lähteä toteuttamaan, sillä hanke on myös itse laatinut ideoita, joiden mukaan on tarkoitus toimia.

Vertaismentorointiryhmissä ryhmällä on mahdollisuus käsitellä erilaisia teemoja, joilla voitaisiin vaikuttaa järjestöjen työhyvinvointiin. Vertaismentorointiryhmiä toteutetaan erikseen esimieslähtöisesti sekä järjestötyöntekijöille. Ryhmät on jaettu, jotta niissä voitaisiin käsitellä eri asioita, sillä kaikki esimiestyötä koskevat asiat eivät koske järjestötyöntekijöitä ja sama myös toisinpäin. Ryhmissä voidaan antaa esimerkiksi vertaistukea yksin työskentelevälle ja jakaa kokemuksia siitä, kuinka pärjätä yksin työssään. Esimiehet voisivat pohtia, kuinka esimerkiksi voidaan esimiehenä pitää huolta, että alaisilla on hyvä ja toimiva työyhteisö ja työhyvinvointi töissään. Molemmissa vertaisryhmissä voidaan myös keskustella siitä, kuinka työympäristöä ja turvallisuutta saataisiin lisättyä työpaikoilla.

6 LOPUKSI

Opinnäytetyön aikana olen päässyt tutustumaan aivan uuteen osaamisen alaan, sillä työhyvinvointi on minulle käsitteenä ollut toistaiseksi melko etäinen. Myös järjestökenttä on tullut minulle tutummaksi tätä työtä tehdessä. Opinnäytetyöni aikana olen päässyt tutustumaan moniin uusiin järjestöihin, saanut pintaraapaisun heidän työskentelystään ja järjestötyöstä noin ylipäätensä. Opinnäytetyö on tuonut minulle uusia näkökulmia tulevaisuutta ajatellen työkentälle.

Opinnäytetyöprosessi on antanut paljon uusia näkökulmia myös siitä, millaista on hyvä työhyvinvointi, sekä millaista sen puuttuminen voi olla. Työhyvinvointi käsitteenä kattaa niin monenlaisia asioita, ettei sitä osaisi edes ajatella ennen kuin asiaan perehtyy kunnolla. Työhyvinvointiin voi myös tulla nopeasti ryppyjä, jos esimerkiksi joku työntekijöistä ei halua pelata yhteisten pelisääntöjen mukaisesti työyhteisössä. Työhyvinvointiin voivat kaikki vaikuttaa, eikä sen tulisi olla vain muutaman ihmisen

varassa työyhteisöissä. Omalla asenteella ja olemuksella jokainen vaikuttaakin työhyvinvointiin työyhteisössä.

Olen saanut ideoita ja parannusehdotuksia työhyvinvointia varten. Tulevaisuudessa työelämässä osaan myös itse varmasti kiinnittää erilailla huomiota työhyvinvointiin ja siihen liittyviin asioihin, kuin ennen opinnäytetyöprosessia. Uskoisin myös että tulevaisuudessa osaan vaatia muun muassa työnohjausta ja perehdyttämistä työtehtäviin erilailla, kuin aiempien tietojeni perusteella olisin osannut vaatia.

LÄHTEET

Ajo, Martti & Väliharju, Timo, 1998. Silta ihmiseltä ihmiselle. Setlementtijulkaisuja 1. Tallinna: Kirjakas/TT.

Alasuutari, Pertti, 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari, 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Rakennerahastot.fi. Viitattu 8.3.2015.
<http://www.rakennerahastot.fi>.

Harju, Aaro, 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki, Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

Harju, Aaro, 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Satakunnan painotuote.

Harju, Aaro & Niemelä, Jorma, 2011. Järjestöjen taloudelliset toimintaedellytykset. Selvityksiä ja ohjeita 2/2011. Viitattu 7.2.2015
<http://www.kansalaisareena.fi/aaroharjujormaniemela.pdf>

Helander, Voitto, 2002. Kolmas sektori. 3. painos. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena, 1995. Teemahaastattelu. 7. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula, 2002. Tutki ja kirjoita. 6.-8. painos. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2014.

Joensuun Setlementti Ry. Viitattu 17.1.2015. <http://setlementtijoensuu.fi/>

Joensuun Setlementti Ry. Toimintasuunnitelma 2015.

Juntunen, Pauliina; Puumalainen, Jouni & Mäkelä-Pusa, Pirkko. Perustuksia valamassa: Pientyöpaikkojen työterveysyhteistyö. Tampere: Tammerprint Oy.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti, 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014. Järjestöjalostamo-hankesuunnitelma. Painamaton lähde.

Järvinen, Pekka, 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.

Kallio, Elli & Kivistö, Sirkku, 2013. Mieli työssä. Tampere: Tammerprint Oy.

Kaunismaa Pekka ja Lind Kimmo 2008: Generalisteja vai spesialisteja. Teoksessa Holopainen, Lind ja Niemelä (toim.) Ammattikorkeakoulu kansalaistoiminnassa. Oikeusministeriö. Julkaisuja 2008:7.

Kinnunen, Petri & Laitinen, Raimo, 1999. Näkymätön kolmas sektori. 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy.

Lindström, Kari & Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos, Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Metsämuuronen, Jari, 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Mäkinen, Olli, 2006. Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkisalo, Merja, 2004. Yhdessä onnistumme. 2. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani, 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Painopaikka Nord Print Oy.

Pahkin, Krista; Mattila-Holappa, Pauliina; Nielsen, Karina; Wiezer, Noortje; Widerszal-Bazyl, Maria & Tanja de Jong, Zofi a Mockało, 2011. Mielekäs muutos. Viitattu 7.3.2015. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/mielekas_muutos.pdf

Peltosalmi, Juha; Hakkarainen, Tyyne; Londén, Pia; Kiukas, Vertti & Särkelä, Riitta, 2014. Järjestöbarometri 2014. Vaasa: FRAM.

Rajalin, Minna & Kaunismaa, Pekka. Vertaisuutta verkossa. Viitattu 6.3.2015 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70952/978-952-456-167-9.pdf?sequence=1>

Rauramo, Päivi, 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ristolainen, Heidi, 2015. Osaajat järjestötyössä. Viitattu 8.3.2015. <http://www.ok-opintokeskus.fi/osaajat-j%C3%A4rjest%C3%B6ty%C3%B6ss%C3%A4>

Ruuskanen, Petri, 2002. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Sarjanoja Harri 2015. Suullinen tiedonanto. 9.2.2015 Joensuun Setlementti.

Seuri, Markku; Iloranta, Kari & Räsänen, Kimmo, 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Tallinna: Tallinnan Raamatutrukikoda.

Sosiaali- ja terveysministeriön, 2004. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 28.2.2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3830.pdf

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa, 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Takanen, Terhi, 2005. Voimaantuva työyhteisö. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Toikko, Timo & Rantanen Teemu, 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työturvallisuuskeskus, 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Kerava: Painojussit Oy.

Vilkka, Hanna, 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu, Otavan Kirjapaino Oy.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Taustatiedot (ESR- henkilötietolomake)

- Ammattinimike?
- Sukupuoli?
- Millainen koulutustausta?
- Onko sinulla aiempaa kokemusta järjestötyöstä ja kuinka pitkältä ajalta?
- Millainen työsuhde (määräaikainen, vakituinen)?

Työhyvinvoinnin määrittely

- Miten käsität sanan työhyvinvointi?
- Kenen vastuulla on edistää organisaatiossa työhyvinvointia?

Organisaatio, esimiestyö ja Johtaminen

- Millaiset arvot ohjaavat järjestönne toimintaa?
- Millä tavoin järjestössänne on jaettu vastuut ja velvollisuudet? Kenen vastuulla on työtehtäviesi suunnittelu?
- Millainen johtoporras järjestössäsi on? mikä sen rooli on?

Työyhteisö

- Miten kuvailisit järjestöänne/yhdistystänne?
- Millaiset asiat ovat vahvistaneet järjestönne toimintaa?
- Millaiset asiat ovat heikentäneet järjestönne toimintaa?
- Millaisena näet roolisi työyhteisössä?
- Millä tavalla työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin?

Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä

- Millä keinoin työhyvinvointia tuetaan työyhteisössäsi?
- Miten työyhteisön jäsen voi vaikuttaa työyhteisö hyvinvointiin?
- Miten Järjestönne/ yhdistyksenne toimintaa tulisi mielestäsi kehittää?
- Millaisena koit työhön perehdytyksen? Voitko halutessasi osallistua työnohjaukseen?
- Onko järjestössänne/yhdistyksessänne tarjolla työterveyshuoltoa? millaista?
- Koetko työympäristösi turvalliseksi?
- Millaisia mahdollisuuksia sinulla on täydennys- tai jatkokoulutukseen työhösi liittyvissä asioissa?
- Millaisena koet oman osaamisen suhteessa työn vaatimuksiin ja asetettuihin tavoitteisiin nähden?

Työ ja yksilö

- Millaiset asiat koet työssäsi tärkeiksi ja iloa tuoviksi?
- Millaiset asiat koet työssäsi stressaaviksi?
- Minkä verran koet voivasi vaikuttaa työhösi?
- Miten työajat vaikuttavat työhyvinvointiisi?
- Miten koet vapaaehtoisten ohjaamisen ja tukemisen?
- Miten oma elämäntilanne vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Millä tavoin huolehdit omasta jaksamisesta ja palautumisesta?
- Millaisia voimavaroja ja vahvuuksia sinulla on?
- Mitä muuta haluaisit sanoa aiheeseen liittyen?

Hyvä haastateltava,

Olen yhteisöpedagogi opiskelija Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Joensuun kampuksella. Opiskelen kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyötä JÄRJESTÖJALOSTAMO - uusia työkaluja järjestökentän työhyvinvointiin ja osaamispääoman kasvattamiseen hankkeelle, jonka päätavoitteena on kehittää järjestötyön erityispiirteet huomioon ottava työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidon toimintamalli, joka auttaa uudistamaan järjestösektorin pienten organisaatioiden sekä työyhteisöjen työ- ja toimintaympäristöä tuottavaksi ja hyvinvoivaksi. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää järjestökentän nykytilaa, työyhteisöjen hyvinvointia ja osaamista, sekä kehittämistarpeita pohjoissavolaisissa järjestöissä.

Kehittämistyöni tullaan suorittamaan lokakuu 2014-helmikuu2015 välisenä aikana ja se toteutetaan teemahaastattelun muodossa. Teemahaastattelu kohdentuu työhyvinvointiin liittyviin teemoihin, joista keskustellaan. Haastattelut taltioidaan nauhoittamalla ja videomalla aineiston käsittelyä varten. Haastatteluaineistoa käytetään vain tässä tutkimuksessa ja sitä käsitellään luottamuksellisesti yksityisyyden suoja huomioiden. Opinnäytetyössä aineiston käsittely tapahtuu anonymisti, ellei haastateltava itse omalta kohdaltaan toisin halua.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Kristiina Hämäläinen (kristiina.hamalainen@humak.fi). Opinnäytetyö valmistuu maaliskuussa 2015 ja se julkaistaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistossa (www.theseus.fi).

Ystävällisin terveisin

Reeta Savolainen
Humanistinen ammattikorkeakoulun, Joensuun kampus
email: reeta.savolainen@humak.edu